



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Clidy Santa Cruz Suárez

ASESORA

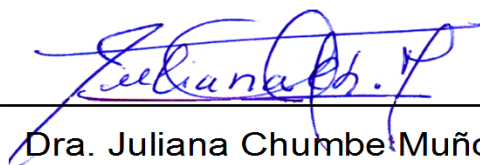
Dra. Carmen Elena Carbonel García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas Curriculares

TARAPOTO - PERÚ

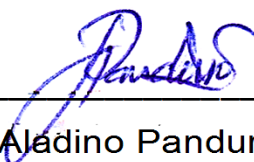
2017



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
Presidente



Dr. Ludwin Villanueva Garcia
Secretario



Dr. Aladino Panduro Salas
Vocal

Dedicatoria

A Dios por su cuidado y a mis queridos hijos por todo su cariño y comprensión durante todo este tiempo.

Clidy

Agradecimiento

Al director y docentes de la I.E. Manuel Fidencio Hidalgo Flores, por el tiempo brindado para la realización del presente estudio.

A los Docentes de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, por todos los conocimientos y experiencias brindadas.

A la Dra. Carmen Elena Carbonel García, por su asesoría muy acertada en todo el proceso de investigación.

Clidy.

Declaratoria de autenticidad

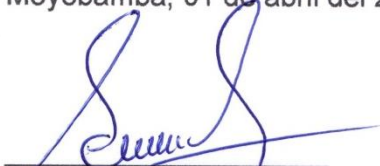
Yo, Clidy Santa Cruz Suárez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°01174047, con la tesis titulada: “La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 01 de abril del 2017



Clidy Santa Cruz Suárez
DNI N° 01174047

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada “La administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”, con la finalidad de Determinar el grado de relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño de los docentes de dicha institución educativa, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación.

El Informe comprende el Capítulo I referido a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. El Capítulo II sobre el Método, el cual comprende el diseño, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos, así como aspectos éticos. Luego se presenta el Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones, Capítulo VII Referencias y finalmente los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos Previos	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4 Formulación del problema	24
1.5 Justificación	25
1.6 Hipótesis.....	25
1.7 Objetivos.....	26
II. MÉTODO	27
2.1 Diseño de investigación	27
2.3 Población y Muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad	30
2.5 Métodos de Análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	51
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	52
Anexo N° 02: Instrumento para la recolección de datos	55
Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos.....	57

Índice de tablas

		Pág.
TABLA N°1	Administración de los Recursos Humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca, 2015.	36
TABLA N°2	Evaluación del Desempeño Docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca, 2015	39
TABLA N°3	Resultados de la correlación entre las variables administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente	42
TABLA N°4	Análisis de varianza entre las variables administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente	44

Índice de gráficos

	Pág.
GRÁFICO N°1 Administración de los Recursos Humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca, 2015	37
GRÁFICO N° 2 Evaluación del Desempeño Docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca, 2015	40
GRÁFICO N° 3 Gráfico de Dispersión entre las Variables administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente	43

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

El tipo de investigación fue descriptivo con diseño correlacional, con una muestra de 51 trabajadores, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recojo de información tipo cuestionario. La hipótesis alterna establecía una relación directa entre la administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente.

Los resultados generales revelaron que la administración de recursos humanos en la institución educativa es Bueno con un 44%, Regular con 38%, Bajo con 10% y Muy Bueno con 8%. Y el Desempeño docente se encuentra en el nivel Logro con 54%, el 33% en el nivel Proceso y sólo el 13% se ubican en el nivel Logro Destacado.

Llegando a la conclusión, mediante la aplicación del estadístico de prueba de correlación de Pearson, que durante el año 2015 existió correlación positiva considerable entre la administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores.

Palabras clave: Administración de los recursos humanos y Evaluación del desempeño docente

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between human resource management and teacher performance at the Manuel Fidencio Hidalgo Flores Educational Institution, in the district of Nueva Cajamarca, Province of Rioja - 2015.

The type of research was descriptive with correlational design, with a sample of 51 workers, who were applied two instruments of information collection type questionnaire. The alternative hypothesis established a direct relationship between human resource management and teacher performance.

The overall results revealed that the administration of human resources in the educational institution is Good with 44%, Regular with 38%, Low with 10% and Very Good with 8%. And the Teaching Performance is at the Achievement level with 54%, 33% at the Process level and only 13% at the Achieved Outstanding level.

Concluding, through the application of the Pearson correlation test statistic, which during the year 2015 there was a considerable positive correlation between the administration of human resources and the teaching performance at the Educational Institution Manuel Fidencio Hidalgo Flores.

Keywords: Human resources administration and Teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Chiavenato (2007) define la administración de recursos humanos, como la coordinación de personas (recursos humanos) y materiales para lograr los objetivos organizacionales (p. 94).

En el campo de la educación el concepto de administración de recursos humanos es compatible con el de liderazgo pedagógico, entendido por Leithwood (2009), citado por MINEDU (2015) como "...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela" (p.13).

Los estudios sobre Administración de los Recursos Humanos revelan su gran importancia para el desarrollo de las organizaciones. Pues la manera de seleccionar al personal, de integrarlas, de hacerlas trabajar, de desarrollarlas, de recompensarlas y de evaluarlas, son elementos importantes para mejorar la competitividad organizacional.

Estos estudios no son ajenos al campo de la educación, ya que las investigaciones revelan que luego de la acción docente, el liderazgo pedagógico del director es el factor que influye de manera significativa en los logros de aprendizaje (MINEDU, 2015, p. 7).

Los líderes pedagógicos efectivos, según Uribe (2007) favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico (p. 150).

Por otro lado, respecto a la evaluación del desempeño docente, Hidalgo (2003) indica que "su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales". Así mismo Fernández (2008), lo define como el ejercicio de las actividades pedagógicas, lo cual incluye la preparación, enseñanza,

evaluación y participación en los programas de capacitación, todo ello con miras hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Al respecto el Ministerio de Educación, ha presentado a la comunidad educativa el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, dándole así operatividad al tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional que propone “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” y a la vez corresponde con tres políticas educativas priorizadas por el MINEDU: “aprendizajes de calidad y cierre de brechas”, “desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia” y “modernización y descentralización de la gestión educativa” (MINEDU, 2012, p. 4).

El Marco de Buen Desempeño Docente establece cuatro dominios que deben ser desarrollados por los docentes: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (MINEDU, 2012, p. 18).

En la institución educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, que cuenta en la actualidad con 51 docentes y un director, durante el presente año se ha observado, entre los docentes, mayor interés por desarrollar las diferentes dimensiones que plantea el marco del buen desempeño docente. Y por parte del director mayor énfasis en el desarrollo de un tipo de administración de recursos humanos basado en la comunicación y orientada hacia el logro de los objetivos institucionales. Así mismo se ha observado padres y madres de familia que reflejan mayor seguimiento al proceso de aprendizaje de sus hijos.

Habiendo observado la importancia de una buena administración de recursos humanos para el logro de los objetivos institucionales y por

otra parte, la importancia del buen desempeño docente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, se tuvo indicios de una posible relación entre estas dos variables. Fue así que surgió la idea de realizar esta investigación a fin de describir de manera minuciosa el comportamiento de cada variable, así como la correlación entre las mismas. Tal que los resultados puedan ofrecer la posibilidad de mejorar la reflexión pedagógica, el análisis de dificultades, el establecimiento de nuevas metas y el mayor involucramiento de todos los actores de la institución educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores

1.2 Trabajos Previos

Internacional

Raxuleu, M. (2014), en su tesis que lleva por título “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, realizado en Guatemala, investigación de tipo cuantitativo con diseño descriptivo, con una muestra de 9 directores, 70 docentes y 158 estudiantes, aplicando 04 cuestionarios. Entre sus conclusiones menciona que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar N° 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores en el área de liderazgo directivo escolar. Así mismo verificó la existencia de una relación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente, señalando que la vinculación entre las dos variables es alta.

Monroy, J. (2013), en su tesis “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en la escuela estatal Rafael Saturno Guerra”, realizada en Carabobo, investigación de tipo descriptiva, documental con diseño de campo, con una muestra de 24 docentes, el instrumento fue un cuestionario. Entre sus conclusiones más relevantes indica que el liderazgo es autoritario y que no evidencia ser efectivo al cumplir sus metas y no toma en cuenta el trabajo de sus colaboradores. Así mismo encontró que si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del gerente educativo, tenderán a comportarse y actuar de

forma tal que se perjudica su desempeño profesional ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la preparación de los procesos.

Nacional

Inca, K. (2015), en su tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”, investigación de tipo descriptiva correlacional, con una muestra de 104 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para cada variable. Entre sus conclusiones más relevantes sostiene que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha institución. Demostrando que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Yábar, I. (2013), en su investigación titulada “La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, investigación de tipo descriptiva correlacional con una muestra de 44 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado. Entre las conclusiones establece que existe una relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente, indicando que el 56,40% de la variable Práctica docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Reyes, N. (2012), en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao”, investigación básica con diseño descriptivo correlacional, con muestra de 40 docentes, habiendo aplicado una encuesta y ficha de evaluación como instrumentos para el recojo de información. Entre sus conclusiones llegó a determinar que no hay relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa. También reveló que el desempeño docente se encuentra vinculado a otros múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar,

situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc.

Regional

No se encontraron antecedentes.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

Administración de los Recursos Humanos

La Administración de los Recursos Humanos (ARH), según Chiavenato (2007) es un área interdisciplinaria, pues comprende conocimientos de psicología industrial y organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de sociología organizacional, de ingeniería de seguridad, de ingeniería de sistemas, etc.

Así los asuntos que se tratan en la ARH comprenden la aplicación de pruebas de selección, metodología del aprendizaje permanente, servicio social, planes de vida y carrera, diseño de puestos, satisfacción en el trabajo, salarios, mercado, disciplina y actitudes, de leyes laborales, eficiencia y eficacia, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de otros asuntos.

Por tanto, Chiavenato (2007) define la administración de recursos humanos, como la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos organizacionales (p. 94).

La ARH tiene un efecto importante en las organizaciones. Pues la manera de seleccionar al personal, de integrarlas, de hacerlas trabajar, de desarrollarlas, de recompensarlas y de evaluarlas, son elementos importantes para mejorar la competitividad organizacional.

Por eso, Chiavenato (2007), establece cinco procesos básicos en la administración de recursos humanos: la integración, la organización, la retención, el desarrollo y la auditoría (p. 118).

Estos cinco procesos se encuentran interrelacionados en forma significativa. Esta interrelación hace que el cambio en uno de ellos

tenga influencia sobre los demás, la cual realimentará nuevas influencias, con lo que será posible generar ajustes y acomodados en todo el sistema.

El proceso de Integración, implica el reclutamiento y selección de los recursos humanos necesarios para la organización teniendo en cuenta sus cualidades físicas e intelectuales, su experiencia y potencial de desarrollo; así mismo comprende la socialización del ambiente interno de la organización a los nuevos trabajadores.

El proceso de Organización comprende la determinación de requisitos básicos del personal para el desempeño de las tareas y cargos; asimismo comprende la planeación, colocación y movimiento interno de recursos humanos.

El proceso de Retención, incluye los criterios para el establecimiento de la remuneración, las estrategias de motivación para el desarrollo de un trabajo productivo, las condiciones físicas de higiene y seguridad del ambiente de trabajo, las relaciones cordiales para un clima favorable y el otorgamiento de facilidades para que los trabajadores se organicen en sindicatos.

El proceso de Desarrollo, comprende la programación de actividades de capacitación constante de los trabajadores, para mejorar los resultados de productividad a mediano y largo plazo. Así mismo comprende la generación de condiciones para garantizar la salud y excelencia organizacional.

El proceso de Auditoría, incluye la elaboración de un banco de datos que contenga informaciones necesarias para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo de la organización y la evaluación permanente del personal.

Recursos Humanos

Los Recursos Humanos son las personas que ingresan y participan en la organización, independientemente de su nivel jerárquico o su tarea. Pero para

Chiavenato (2007), el término “recurso” es muy inapropiado para referirse a las personas, este autor considera al personal, más que un recurso como copartícipes de la organización (p. 94).

Los recursos humanos constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además son los que deciden cómo manipular los recursos inertes y estáticos. Así mismo el personal posee una inclinación hacia el crecimiento y el desarrollo, aportando sus habilidades, conocimientos, actitudes, motivación, etc.

Teorías de la Administración de Recursos Humanos

Existen diversas teorías que han aportado en el tiempo, al desarrollo del concepto de Administración de Recursos Humanos, entre las cuales se presentan las siguientes: la teoría de las necesidades de Maslow, teoría de la motivación de Herzberg, la teoría “X”, “Y” de McGregor.

Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow

Esta teoría, supone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía comprende cinco categorías de necesidades con un orden ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia. De acuerdo a este modelo, a medida que el ser humano satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que sólo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad (Quintero, 2010, p. 01).

Según esta teoría las jerarquías de necesidades humanas estarían ubicadas de acuerdo al siguiente orden (Feist y Feist, 2006):

- Necesidades fisiológicas, las cuales son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre.
- Necesidades de seguridad, orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección.
- Necesidades de amor, afecto y pertenencia, están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación.
- Necesidades de estima, acerca de este nivel, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
- Necesidades de auto-realización, Maslow lo describe como la necesidad de ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.

Según la teoría de Maslow, es necesario que los empleadores conozcan el nivel jerárquico en el que se encuentra un trabajador para motivarlo, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala.

Teoría Bifactorial de Herzberg

Esta teoría pretende explicar el comportamiento de las personas en el centro de trabajo. Los dos factores que propone esta teoría, son:

- Factores Higiénicos, comprende el ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñar su trabajo, por lo tanto, es una variable fuera del control de los empleados. Los factores higiénicos principales son: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, la relación con los compañeros y jefes, la privacidad, etc. (De Andrade, et. al., 2012).

- Factores motivacionales, son aquellos que están bajo el control del individuo, se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña, es decir con el contenido del trabajo. Estos factores involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo, el progreso y logro. Las tareas y cargos favorecen el desarrollo intrínseco, fomentando la creatividad y el crecimiento (De Andrade, et. al., 2012).

Teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor

Esta teoría plantea que existen dos tipos de trabajadores en una empresa u organización, a los cuales denominó el grupo “X” y el grupo “Y”. Las características de ambos son completamente opuestas. Es así que a los trabajadores del grupo “X” los caracteriza como personas que evitan cualquier responsabilidad, con poca ambición, trabajan lo menos posible, son resistentes a los cambios y quieren seguridad por sobre todo, por lo tanto necesitan ser dirigidos por una autoridad superior, quien en muchos casos debe aplicar amenazas para que cumplan sus funciones (Martínez, et. al. 2012, p. 4).

Mientras que los trabajadores del grupo “Y”, se autodirigen hacia el logro de los objetivos institucionales, buscan responsabilidades, se sienten motivados y desean perfeccionarse, por lo tanto, no es necesaria la coacción para que los individuos ayuden a conseguir los objetivos de la empresa. La mayoría de personas en este grupo poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

En consecuencia, esta teoría plantea dos estilos de dirección, dependiendo del tipo de trabajadores con los que se cuenta, estos son: el estilo Autoritario el cual es el más apropiado para el grupo de

trabajadores “X” y el estilo de dirección Participativo y democrático, el más adecuado para el grupo “Y” (Parra, 2010, p. 3).

Administración de los Recursos Humanos en el Campo Educativo

Reyes (2012), señala que la dirección de una institución educativa debe verse bajo una triple concepción: la concepción de gestor eficiente (liderazgo profesional), en la expresión tangible de un centro dinámico y comunitario ético (liderazgo emocional) y en el ámbito socio educativo (liderazgo pedagógico) en busca de la mejora de la calidad educativa (p. 34).

Acerca del Liderazgo pedagógico, Leithwood (2009), citado por MINEDU (2015) lo define “...la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (p.13).

El MINEDU (2015) establece que el liderazgo pedagógico es una cualidad de la persona que lo ejerce y también puede constituirse en una característica de la gestión de la institución, lo cual contribuye al éxito de los resultados y metas de la institución educativa (p. 13).

Por lo cual el líder pedagógico sería la persona quien dirige la institución educativa teniendo como fin principal el logro de los aprendizajes de los estudiantes y que para ello debe lograr vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad.

Desempeño docente

Fernández (2008) define al desempeño docente como el conjunto de actividades que el docente realiza a diario, como: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, desarrollo de sesiones de clase, revisión de trabajos, coordinaciones con otros docentes y la dirección, como también la participación en programas de capacitación.

Para Robalino (2007), el desempeño profesional docente depende de varios factores, por una parte la formación inicial y el desarrollo

profesional continuo, y por otra parte las condiciones de trabajo, los niveles salariales, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social, la salud, los cuales deben ser considerados para avanzar en los procesos de mejora del desempeño.

El MINEDU (2012) a fin de optimizar el desempeño docente, ha presentado un documento guía denominado Marco del Buen Desempeño Docente, en el cual se establecen cuatro dominios o campos del ejercicio docente. Estos dominios han sido considerados como dimensiones de la variable Desempeño docente, para la operacionalización de la misma. Estos son:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; comprende la planificación del trabajo pedagógico mediante la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Para ello es necesario el dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares, conocimiento de materiales educativos, estrategias de enseñanza y aprendizaje y de evaluación.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Comprende también la mediación pedagógica del docente a favor del aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos adecuados.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; comprende la participación del docente en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para conformar la comunidad de aprendizaje. Comprende también la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación

del Proyecto Educativo Institucional, así como su aporte al establecimiento de un clima institucional favorable.

- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; comprende el proceso y las prácticas para el desarrollo profesional de docentes. También incluye la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en diversas actividades de desarrollo profesional. Así mismo el conocimiento de políticas educativas y la responsabilidad con los procesos y resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Medley y Shannon (1994) afirman que toda evaluación del desempeño docente debe basarse en datos acerca de la efectividad de éste, así Anderson (1991) señala que el desempeño del docente es efectivo cuando logra objetivos enfocados en el aprendizaje de sus estudiantes. Así mismo Dunkin (1997) expone que el desempeño docente efectivo es una cuestión relacionada con la capacidad para lograr efectos en los estudiantes, también define a la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que éste se conduce durante el proceso de enseñar.

Por su parte Hunt (2009) define el desempeño docente como el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes lograr los resultados esperados, lo cual incluye los objetivos de aprendizajes específicos, los objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar cooperativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.

Por tal motivo, Morales y Dubs (2001) concluyen que el docente debe enfrentarse a la tarea de renovarse constantemente para mejorar sus conocimientos, habilidades, actitudes, virtudes y competencias.

Para Pérez (2007) los docentes son la pieza clave para lograr una educación de calidad, señalando la relación directa entre la calidad del rendimiento docente y una buena institución de enseñanza.

También, Montenegro (2005) afirma que en el desempeño docente se pueden encontrar tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto. Entre los asociados al docente estarían la formación profesional, su salud, su grado de motivación y su compromiso con su labor docente.

1.4 Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015?

Problemas Específicos:

- ¿Cómo es la administración de los recursos humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015, en las dimensiones de: Incorporación, Organización, Retención, Desarrollo y Evaluación?
- ¿Cómo es la evaluación del desempeño docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja – 2015, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente?

1.5 Justificación

Esta investigación se justifica por su **Relevancia Social**, ya que las variables estudiadas son de gran importancia social tal que la administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente están directamente relacionadas con el aprendizaje de los futuros ciudadanos, con una mejor vinculación de la escuela con la sociedad para que en conjunto se puedan combatir problemas sociales tan arraigados.

De igual manera, esta investigación tiene **Implicancias Prácticas**, ya que los resultados obtenidos podrán servir para el mejoramiento de la práctica pedagógica, así como del liderazgo.

La investigación también se justifica por su **Valor Teórico**, pues los resultados formarán parte del conjunto de conocimientos que en materia educativa existen hoy en día.

Pero, además, cuenta con **Utilidad Metodológica**, ya que se han elaborado dos instrumentos de recojo de información, uno para medir para la administración de los recursos humanos y el otro para el recojo de información acerca de la evaluación del desempeño docente, los cuales estarán a disposición de la comunidad, pudiendo ser utilizados por otros investigadores en otros lugares a fin de seguir explorando en este campo.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Ho: No existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la

Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Hipótesis específicas:

H₁: La administración de los recursos humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015, en las dimensiones de: Incorporación, Organización, Retención, Desarrollo y Evaluación es “Bueno”

H₂: La evaluación del desempeño docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja – 2015, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente está en el nivel de “Logro”.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Objetivos específicos

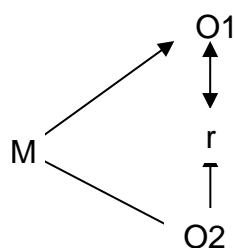
- Describir la administración de los recursos humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja – 2015, de las dimensiones de: Incorporación, Organización, Retención, Desarrollo y Evaluación.
- Describir la evaluación del desempeño docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja – 2015, en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje;

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, 2010):



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015.

O1 = Variable 1: Administración de los recursos humanos.

O2 = Variable 2: Evaluación del desempeño docente.

r = Relación de las variables de estudio

2.2 Variable - Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 01: Administración de los Recursos Humanos	Es un área interdisciplinaria que permite la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2007, p. 94).	Administración de los Recursos Humanos se midió en escala de Muy Bueno, Bueno, Regular y Bajo, en función de los indicadores de las dimensiones: "Incorporación", "Organización", "Retención", "Desarrollo" y "Evaluación del Desempeño". Para la medición de los indicadores se usaron dos cuestionarios, los cuales fueron validados por juicio de expertos.	Incorporación de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación interna de necesidades de la institución. - Establecimiento de cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución. - Selección del personal bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta. - Inducción del nuevo personal. 	Ordinal: Bajo Regular Bueno Muy bueno
			Organización de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de horarios. - Establecimiento de comisiones de trabajo. - Asignación de cargos. - Socialización de planes de trabajo por comisiones. 	
			Retención de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos escritos y verbales. - Solución constructiva de conflictos. - Tipo de dirección: (paternalista, autocrática, reciprocidad, participativa) - Representación de los trabajadores. 	
			Desarrollo de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de capacitación profesional. - Círculos de interaprendizaje. - Facilidades para la participación en cursos de especialización. - Asesoría para la participación en cursos virtuales de especialización. 	
			Evaluación del Desempeño de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la evaluación de desempeño a los docentes. - Tendencias en la evaluación de desempeño. - Periodicidad en la evaluación docente. - Reflexión acerca de los resultados de la evaluación. 	

VARIABLE ÚNICA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 02: Evaluación del desempeño docente	Es el ejercicio de las actividades pedagógicas por parte del docente, lo cual incluye la preparación, enseñanza, evaluación y participación en los programas de capacitación; todo ello con miras del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Fernández (2008).	La evaluación del desempeño docente se expresó en la escala "Inicio", "Proceso", "Logro" y "Logro destacado", de acuerdo a los indicadores de las dimensiones planteadas. La medición de los indicadores se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, los cuáles fueron validados mediante juicio de expertos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Programa Curricular Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de aprendizaje. - Conocimiento de las características cognitivas, psicosociales de los estudiantes. - Dominio de los contenidos pedagógicos. - Dominio de los contenidos disciplinares. - Selección de materiales educativos. - Conocimiento de estrategias de enseñanza y aprendizaje. - Dominio de estrategias de evaluación del aprendizaje. 	ORDINAL: Inicio Proceso Logro Logro destacado
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conducción del proceso de enseñanza con dominio de contenidos. - Conducción del proceso de enseñanza con uso de estrategias y recursos didácticos pertinentes y relevantes. - Propicia un clima favorable para el aprendizaje. - Motivación permanente. - Manejo de criterios adecuados para la evaluación de los aprendizajes. 	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa. - Participación en elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. - Contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. - Establece relaciones de colaboración con las familias para el logro de los aprendizajes. 	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre la práctica pedagógica (la de él, la de sus colegas, la de los equipos) - Participación en actividades de desarrollo profesional. - Responsabilidad con los procesos y resultados de aprendizaje. - Conocimiento de políticas educativas. 	

2.3 Población y Muestra

Población

La población objeto de estudio estuvo constituida por 52 personas, como se detalla a continuación:

Tipo de Personal	N°
Director	01
Docentes	51
TOTAL	52

Fuente: Planilla de trabajadores

Muestra

En esta investigación se trabajó con toda la población muestral de docentes, haciendo un total de 51 trabajadores.

Muestreo

La técnica de muestreo que se utilizó en el estudio es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia todas las unidades muestrales.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Se elaboraron dos cuestionarios. El primero para medir la variable Administración de los Recursos Humanos, con 20 ítems, elaborada con alternativas tipo Likert, y respuestas codificadas: Nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3, siempre 4.

El segundo cuestionario para medir la variable Evaluación del Desempeño Docente, con 20 ítems, estuvo elaborada con alternativas tipo Likert, con respuestas codificadas: Nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3, siempre 4.

Ambos instrumentos estuvieron diseñados en coherencia con los indicadores y dimensiones de las variables de estudio (Anexo 01).

Validación

La validación de los instrumentos fue mediante juicio de expertos (Anexo 02).

Confiabilidad

Así mismo se utilizó el coeficiente de Crombach para el análisis de confiabilidad.

2.5 Métodos de Análisis de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis Estadística:

$H_0 : \rho = 0$ No existe relación directa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja durante el año 2015.

$H_1 : \rho \neq 0$ Existe relación directa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja durante el año 2015.

Donde:

ρ : Es el grado de correlación que existe entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente.

- b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).
- c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente al coeficiente de correlación de Pearson.

Coeficiente de correlación de Pearson.

El coeficiente de correlación lineal de Pearson es una medida que determina el grado de asociación entre dos variables, esta medida posee un intervalo entre -1 y 1; cuando el valor se acerca a -1 se interpreta con una asociación lineal inversamente proporcional y significativa, mientras al acercarse a 1 se interpreta como una asociación o relación lineal positiva directamente proporcional y significativa.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$r_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

NIVELES CRITERIALES	ESTIMACIÓN
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

e. La hipótesis se verificó según las condiciones:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1 .

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0 .

f. La variable “Administración de los Recursos Humanos” y “Evaluación del Desempeño Docente”, se codificó de la siguiente manera:

Administración de los Recursos Humanos		Evaluación del Desempeño Docente	
Nunca	1	Nunca	1
A veces	2	A veces	2
Casi siempre	3	Casi siempre	3
Siempre	4	Siempre	4

g. La variable “Administración de los Recursos Humanos” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Administración de Recursos Humanos	Escala de medición
Bajo	[20-35]
Regular	[36-50]
Bueno	[51-65]
Muy Bueno	[66-80]

Incorporación de RR.HH.	Organización de RR.HH.	Retención de RR.HH.	Desarrollo de RR.HH.	Evaluación del desempeño de RR.HH.
[4-7]	[4-7]	[4-7]	[4-7]	[4-7]
[8-10]	[8-10]	[8-10]	[8-10]	[8-10]
[11-13]	[11-13]	[11-13]	[11-13]	[11-13]
[14-16]	[14-16]	[14-16]	[14-16]	[14-16]

- h. La variable “Evaluación del Desempeño Docente” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Evaluación del desempeño Docente	Escala de medición
Inicio	[20-35]
Proceso	[36-50]
Logro	[51-65]
Logro destacado	[66-80]

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
[7-11]	[5-8]	[4-7]	[4-7]
[12-17]	[9-12]	[8-10]	[8-10]
[18-23]	[13-16]	[11-13]	[11-13]
[24-28]	[17-20]	[14-16]	[14-16]

- i. Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.

Media aritmética
$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Desviación estándar
$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Coeficiente de variación
$$CV = \frac{s}{\bar{x}} * 100$$

- j. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 2003).

El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.

k. Confiabilidad de los Instrumentos.

“La administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”

A través del Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Análisis de fiabilidad del instrumento: Escala de la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente.

Alfa de Crombach	Número de observaciones
0.847	22

Como el alfa de Crombach (0.847) es mayor a 0.80, podemos dar fiabilidad al instrumento de medición de la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

2.6 Aspectos éticos

Antes de realizar la investigación se solicitó el permiso de la dirección de la institución educativa. Se explicó a los docentes que los datos tienen carácter netamente de investigación y no de supervisión. Se ha mantenido en confidencialidad los nombres de cada uno de los participantes.

III. RESULTADOS

3.1 Administración de los recursos humanos en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015, en las dimensiones de: Incorporación, Organización, Retención, Desarrollo y Evaluación

Tabla 1:

Administración de los Recursos Humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca – 2015.

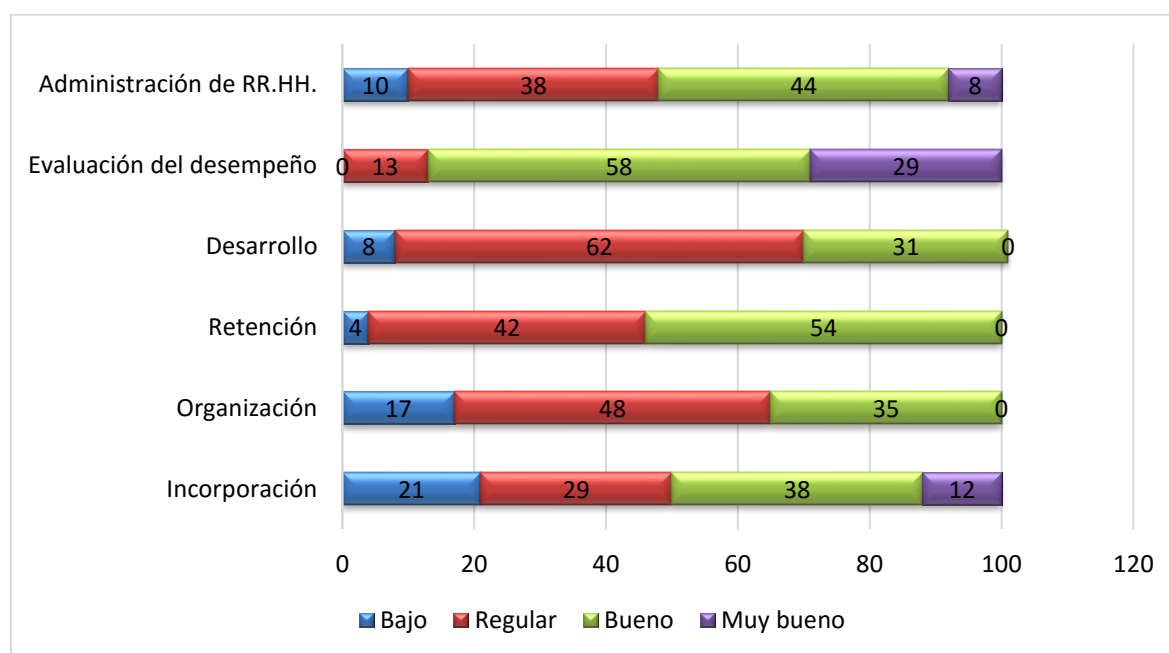
		Tipos	n°	%
Incorporación de RR.HH.	Bajo	(4-7)	11	21
	Regular	(8-10)	14	29
	Bueno	(11-13)	20	38
	Muy Bueno	(14-16)	5	12
	Total		51	100
$\bar{x} \pm s = 12.49 \pm 1.89$			C.V% = 15.13%	
Organización de RR.HH.	Bajo	(4-7)	9	17
	Regular	(8-10)	24	48
	Bueno	(11-13)	18	35
	Muy Bueno	(14-16)	0	0
	Total		51	100
$\bar{x} \pm s = 9.34 \pm 0.56$			C.V% = 6.00%	
Retención de RR.HH.	Bajo	(4-7)	2	4
	Regular	(8-10)	22	42
	Bueno	(11-13)	27	54
	Muy Bueno	(14-16)	0	0
	Total		51	100
$\bar{x} \pm s = 12.03 \pm 2.33$			C.V% = 19.37%	
Desarrollo de RR.HH.	Bajo	(4-7)	4	8
	Regular	(8-10)	31	62
	Bueno	(11-13)	16	31
	Muy Bueno	(14-16)	0	0
	Total		51	100

		$\bar{x} \pm s = 8.75 \pm 1.41$	C.V% = 16.11%	
Evaluación del desempeño de RR.HH.	Bajo	(4-7)	0	0
	Regular	(8-10)	7	13
	Bueno	(11-13)	30	58
	Muy Bueno	(14-16)	14	29
	Total		51	100
		$\bar{x} \pm s = 12.36 \pm 2.06$	C.V% = 16.67%	
Administración de Recursos Humanos	Bajo	(20-35)	5	10
	Regular	(36-50)	20	38
	Bueno	(51-65)	22	44
	Muy Bueno	(66-80)	4	8
	Total		51	100
		$\bar{x} \pm s = 67.11 \pm 2.47$	C.V% = 3.68%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes y director de la I.E. MFHF – Nva. Cajamarca - 2015

Gráfico 1:

Administración de los Recursos Humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca, 2015 (%)



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación:

La tabla 1 muestra la administración de los recursos humanos en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores del distrito de Nueva Cajamarca durante el 2015, se aprecia una buena **incorporación en la administración de los recursos humanos** por parte del comité directivo con el 38%, regular con 29%, muy bueno con el 12% y bajo con el 21%. Apreciándose, que el 85%

siempre el personal directivo realiza una investigación interna de necesidades de la institución antes de solicitar un personal a la UGEL, el 85% siempre establecen el cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución, el 75% a veces seleccionan al personal idóneo, cuando va a proponer docente bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta y el 80% nunca el personal directivo realiza el proceso de inducción al nuevo personal. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.49 \pm 1.89$ y baja variabilidad de 15.13%. En la **organización**, se aprecia una regular administración de recursos humanos en un 48%, bueno en 35% y bajo el 17%. Mostrando, que el 50% casi siempre el personal directivo establece los horarios teniendo en cuenta las necesidades de la institución y de los docentes, el 50% casi siempre establecen las comisiones de trabajo teniendo en cuenta las capacidades de cada docente, el 50% a veces asignan cargos en los diferentes departamentos, al personal con cualidades para ejercerlos y el 40% casi siempre el personal directivo facilita la socialización de los planes de trabajo de cada comisión. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 9.34 \pm 0.56$ y baja variabilidad de 6.00%. En la **retención**, se aprecia una buena administración de recursos humanos en un 54%, regular en 42% y bajo el 4%. Mostrando, que el 60% casi siempre el personal directivo realiza el reconocimiento (escrito o verbal) por el trabajo destacado de los docentes, el 50% a veces promueve la solución constructiva de conflictos mediante la conciliación, el 65% casi siempre ejecuta un tipo de dirección participativa de la institución y el 60% a veces el personal directivo permite que los docentes participen en actividades sindicales. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.03 \pm 2.33$ y baja variabilidad de 19.37%. En el **desarrollo**, se aprecia una regular administración de recursos humanos en un 62%, buena en 31% y bajo el 8%. Mostrando, que el 60% a veces el personal directivo propicia espacios de capacitación profesional, el 80% casi siempre propician el desarrollo de círculos de interaprendizaje: horas de trabajo colegiado entre docentes de la misma especialidad, entre docentes de tutoría, el 60% a veces brindan facilidades para la participación de los docentes en cursos de especialización y el 50% nunca el personal directivo brinda asesoría a los docentes para la participación en cursos virtuales de especialización. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 8.75 \pm 1.41$ y baja variabilidad de 16.11%. En la **evaluación del desempeño**, se aprecia una buena administración de los recursos humanos en un 58%, muy buena en 29% y regular

el 13%. Mostrando, que el 70% siempre el personal directivo elabora el plan de evaluación de desempeño a los docentes de acuerdo con las normas del MINEDU, el 80% casi siempre evidencian un tipo de evaluación del desempeño docente enfocándose en el monitoreo y acompañamiento a favor del aprendizaje, el 80% casi siempre realizan la evaluación del desempeño docente de manera permanente. y el 80% casi siempre el personal directivo realiza la reflexión con el docente, acerca de los resultados de la evaluación, en forma oportuna. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.36 \pm 2.06$ y baja variabilidad de 16.67%. Finalizando que el nivel de administración de los recursos humanos en la incorporación, organización, retención, desarrollo y evaluación del desempeño, es bueno en un 44%, regular en un 38%, bajo en un 10% y muy bueno en 8%. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 67.11 \pm 2.47$ y baja variabilidad de 3.68%.

3.2 Evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015 en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

Tabla 2:

Evaluación del Desempeño Docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca – 2015.

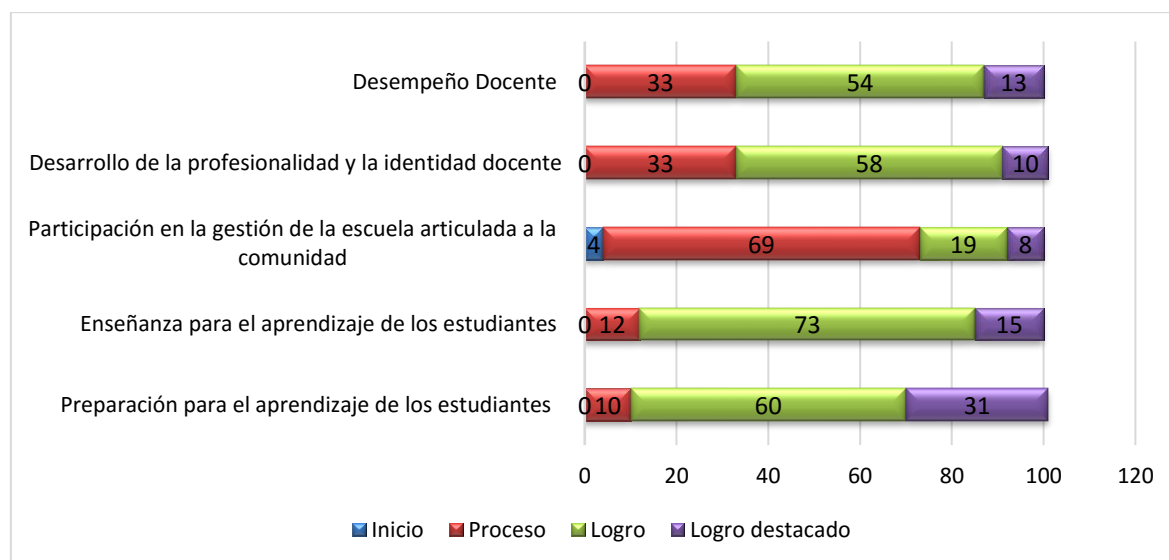
		Tipos	n°	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Inicio	(7-11)	0	0
	Proceso	(12-17)	5	10
	Logro	(18-23)	30	60
	Logro destacado	(24-28)	16	31
	Total		51	100
$\bar{x} \pm s = 22.68 \pm 2.46$			C.V% = 10.85%	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Inicio	(5-8)	0	0
	Proceso	(9-12)	6	12
	Logro	(13-16)	37	73
	Logro destacado	(17-20)	8	15
	Total		51	100

		$\bar{x} \pm s = 15.38 \pm 2.09$	C.V% = 13.59%	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Inicio	(4-7)	2	4
	Proceso	(8-10)	35	69
	Logro	(11-13)	10	19
	Logro destacado	(14-16)	4	8
	Total		51	100
		$\bar{x} \pm s = 9.57 \pm 2.16$	C.V% = 22.57%	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Inicio	(4-7)	0	0
	Proceso	(8-10)	16	33
	Logro	(11-13)	30	58
	Logro destacado	(14-16)	5	10
	Total		51	100
		$\bar{x} \pm s = 12.63 \pm 2.11$	C.V% = 16.71%	
Desempeño Docente	Inicio	(20-35)	0	0
	Proceso	(36-50)	17	33
	Logro	(51-65)	27	54
	Logro destacado	(66-80)	7	13
	Total		51	100
		$\bar{x} \pm s = 64.89 \pm 2.75$	C.V% = 4.24%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes y director de la I.E. MFHF – Nva. Cajamarca - 2015

Figura 2:

Evaluación del Desempeño Docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, según dimensiones – Nueva Cajamarca – 2015 (%)



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

En la tabla 2 se aprecia el desempeño que desarrollan los docentes en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores de Nueva Cajamarca durante el 2015, obteniendo un logro en la **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** con 60%, logro destacado 31% y en proceso el 10%. Indicando, que el 90% siempre el docente elabora el Programa Curricular Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de aprendizaje antes del inicio de las clases, el 80% casi siempre conocen las características cognitivas, psico- sociales de los estudiantes, el 60% casi siempre dominan los contenidos pedagógicos, el 60% siempre domina los contenidos disciplinares, el 50% a veces seleccionan los materiales educativos que usará durante el periodo educativo, el 70% casi siempre conocen estrategias de enseñanza – aprendizaje y el 50% casi siempre el docente domina estrategias de evaluación del aprendizaje. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 22.68 \pm 2.46$ y baja variabilidad de 10.85%.

En la **enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, se aprecia un logro al desempeño docente en el 73%, en logro destacado un 15% y en proceso un 12%. Indicando, que el 60% siempre el docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenidos disciplinares, el 70% casi siempre conducen el proceso de enseñanza con uso de estrategias y recursos didácticos pertinentes y relevantes, el 80% casi siempre propician un clima favorable para el aprendizaje, el 50% casi siempre realiza motivación permanente y el 50% casi siempre el docente utiliza criterios adecuados para la evaluación de los aprendizajes. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 15.38 \pm 2.09$ y baja variabilidad de 13.59%.

En la **participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**, se aprecia un desempeño docente en proceso con el 69%, logro con el 19%, logro destacado en 8% y en inicio un 4%. Indicando, que el 75% a veces el docente mantiene comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, el 65% a veces participan en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, el 60% casi siempre contribuyen al establecimiento de un clima institucional favorable y el 50% nunca el docente

establece relaciones de colaboración con las familias para el logro de los aprendizajes. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 9.57 \pm 2.16$ y baja variabilidad de 22.57%.

En el **desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**, se aprecia un desempeño docente logrado con el 58%, en proceso con 33% y en logro destacado 10%. Indicando, que el 60% a veces el docente participa en las reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica (la de él, la de sus colegas, la de los equipos), el 60% casi siempre participa en actividades de desarrollo profesional, el 50% casi siempre asume responsabilidad con los procesos y resultados de aprendizaje y el 50% casi siempre el docente conoce las políticas educativas actuales. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 12.63 \pm 2.11$ y baja variabilidad de 16.71%. Finalizando que el desempeño de los docentes en las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, presenta un logro en el 54%, en proceso con 33% y logro destacado 13%. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 64.89 \pm 2.75$ y baja variabilidad de 4.24%.

3.3 Relación entre la administración de los recursos humanos de la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Tabla 3:

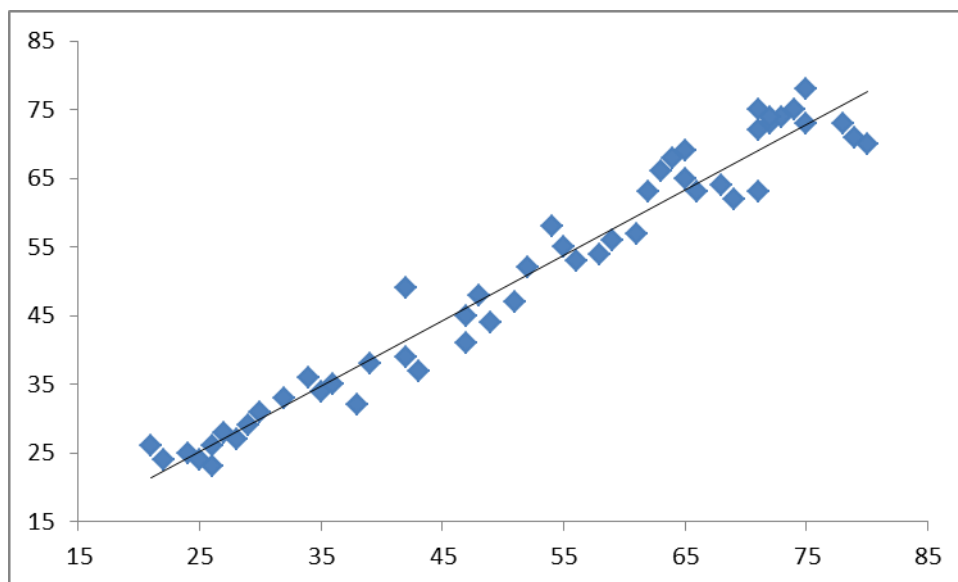
Resultados de la correlación entre las variables administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente

Estadísticas de la correlación	
Coefficiente de correlación	0.7185
Coefficiente de determinación R ²	0.5162
R ² ajustado	0.8321
Error típico	4.2563
Observaciones	51

Fuente: SPSS ver. 21

Gráfico 3:

Gráfico de Dispersión entre las Variables administración de los recursos humanos y la evaluación del desempeño docente



Fuente: Base de datos formulado con el programa SPSS Ver. 21

Interpretación: En la tabla y grafico N° 3 podemos observar el coeficiente de correlación de Pearson (0.7185) el cual nos indica que existe una correlación alta positiva la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015; tanto en la tabla como el gráfico nos indica una asociación lineal fundamento de correlación de Pearson, el coeficiente de determinación (0.5162) nos explica que el 51.62% del desempeño docente se ve influenciado por los recursos humanos de la institución educativa.

Tabla N° 4: Análisis de varianza entre las variables administración de los recursos humanos y evaluación del desempeño docente

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	6365.314	5965.334	157.226	0.000
Residuos	49	316.913	36.057		
Total	50	2842.644			

Fuente: SPSS ver. 21

Interpretación: Para verificar si el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos se observa el valor crítico de Fisher (0.000), este valor debe ser menor a la probabilidad de cometer error al 5% (0.05); como nuestro valor Fisher es menor al valor de cometer error, podemos concluir que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a nuestros datos y por consiguiente aceptamos la correlación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Realizado el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico de correlación de Pearson, se ha obtenido una correlación positiva considerable (0.7185), siendo explicada por el 51.62% de variación de la variable administración de recursos humanos sobre el desempeño docente, con un valor de “p” igual a 0.000, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 50 grados de libertad, concluyendo que existe relación directa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

Este resultado coincide con Raxuleu (2014), quien en su tesis “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente” verificó la existencia de una correlación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente, señalando que la correlación entre las dos variables es alta. Así también existe coincidencia con los resultados de Inca (2015), quien en su tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el

desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015", sostiene que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha institución e indica que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. Por el contrario, los resultados de Reyes (2012) difieren con los de la presente investigación, ya que el autor en su tesis "Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao", encontró que en dicha institución no hay relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, manifestando que el desempeño docente no sólo debe ser analizado en función del liderazgo pedagógico, sino que también se deben considerar los otros factores con los que se relaciona como clima organizacional, cultura escolar, tiempo de servicios, situación económica, capacitación, etc.

Los resultados en la variable "Administración de los Recursos Humanos" revelan que el nivel general es Bueno con un 44%, 38% es Regular, 10% es Bajo y sólo el 8% es Muy bueno. Resultados que derivan del análisis por dimensiones. Así en la dimensión "Incorporación de Recursos Humanos" el nivel es Bueno con 38%; en "Organización de Recursos Humanos" es Regular con 48%; en "Retención de Recursos Humanos" el nivel es Bueno con un 54%; en "Desarrollo de Recursos Humanos" el nivel es Regular con 62% y finalmente en la dimensión "Evaluación del desempeño de Recursos Humanos" es Bueno con 58%.

En la variable "Evaluación del Desempeño docente" el nivel global alcanzado es el nivel Logro con un 54%, nivel Proceso con 33% y nivel logro destacado con 13%. En los resultados por dimensiones se tiene que en "Preparación para el aprendizaje de los estudiantes" el nivel alcanzado es Logro con 60%; en la dimensión "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes" el nivel es Logro con 73%; en "Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad" el nivel es en Proceso con 69% y finalmente en la dimensión "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente" el nivel es Logro con un 58%. Frente a los resultados por dimensiones Monroy (2013), en su tesis

“Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en la escuela estatal Rafael Saturno Guerra”, menciona que el liderazgo autoritario no demuestra ser efectivo al cumplir sus metas. Así mismo indica que si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional por parte del gerente educativo, tienden a comportarse y actuar de forma tal que se perjudica su desempeño profesional, independientemente de sus convicciones educativas y de la preparación de los procesos.

Frente a estos resultados donde la I.E. Manuel Fidencio Hidalgo Flores, presenta una administración de los recursos humanos predominantemente en nivel Bueno y una evaluación del desempeño docente en nivel de Logro, se puede deducir que estos factores favorecen de manera positiva el logro de los objetivos instituciones, entre los cuales el principal es el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe relación directa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015, dicho resultado se ha obtenido habiendo verificado la hipótesis mediante la aplicación del coeficiente correlación de Pearson, donde se obtuvo una correlación positiva considerable (0.7185), siendo explicada por el 51.62% de variación de la variable administración de recursos humanos sobre el desempeño docente, con un valor de “p” igual a 0.000, el cual es menor que el 5%, por lo tanto la confianza es del 95% aceptando la correlación de las variables.
- 5.2. La Administración de los Recursos Humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015, es Bueno con un 44%, 38% es Regular, 10% es Bajo y sólo el 8% es Muy bueno. Los resultados por dimensiones muestran que en la dimensión “Incorporación de Recursos Humanos” el

nivel es Bueno con 38%; en “Organización de Recursos Humanos” es Regular con 48%; en “Retención de Recursos Humanos” el nivel es Bueno con un 54%; en “Desarrollo de Recursos Humanos” el nivel es Regular con 62% y finalmente en la dimensión “Evaluación del desempeño de Recursos Humanos” es Bueno con 58%.

- 5.3. La evaluación del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015 se ubica en el nivel Logro con un 54%, nivel Proceso con 33% y nivel logro destacado con 13%. Los resultados por dimensiones muestran que en “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” el nivel alcanzado es Logro con 60%; en la “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” el nivel es Logro con 73%; en “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” el nivel es en Proceso con 69% y finalmente en la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” el nivel es Logro con un 58%.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. **A la dirección**, continuar con el modo de realizar la administración de recursos humanos; fortaleciendo las dimensiones de organización y desarrollo del recurso humano, a fin de consolidar el logro de los objetivos institucionales.
- 6.2. **A las docentes**, incorporarse en el logro de los objetivos institucionales, mejorando su participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, debido a que en este aspecto su puntuación resultó estar ubicado en el nivel de proceso.
- 6.3. **A los investigadores en educación**, realizar estudios acerca de este tipo de variables educativas y a mayor escala con poblaciones más grandes ya que redundarán en beneficio de la gestión educativa, la administración del recurso humano, el desempeño docente y la calidad de la educación en nuestra región.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, L. W. (1991). *Increasing Teacher Effectiveness*. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. Octava Edición. Editorial Mc Graw – Hill. México.
- De Andrade, S., et. al. (2012). *Teoría de la Motivación – Higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar. Venezuela. Recuperado de <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
- Dunkin, M. (1997). *Assessing Teachers' Effectiveness*. *Issues in Educational Research*, 7 (1). Retrieved Aug. 31, 2007 from [http://www.iier.org.au/iier7.dunkin.html](http://www.iier.org.au/iier7/dunkin.html)
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*. PUCP. Lima.
- Feist, J. y Feist, G. (2006). *Theories of Personality*. Sexta edición. New York: McGraw Hill.
- Hidalgo, M. (2003). *La Educación centrada en el Aprendizaje*. Edición INADEP. Lima –Perú.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Edit. Mc Graw Hill: México.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. PREAL: Santiago de Chile. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/documento_preal43.pdf
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*. [Tesis]. Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22->

2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20
huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, G., et. al. (2012). *Teoría “x” y Teoría “y”*. Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo2-seccion-02.pdf>

Medley, D. M. y Shannon, D. M. (1994). Teacher Evaluation. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.), *The International Encyclopedia of Education*, 2nd Edition (Vol. 10, pp. 6015-6020). New York: Pergamon.

MINEDU (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida. Lima Perú.

MINEDU (2015). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima Perú.

Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.

Monroy, J. (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. [Tesis]. Universidad de Carabobo.

Parra, J. (2010). *Resumen de la Teoría “X” y “Y” de McGregor*. Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teorias_z.pdf

Quintero, J. (2010). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf>

Reyes, N. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao. [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1302/1/2012_Reyes_Liderazgo%20directivo%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20nivel%20secundario.pdf

ario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-%20Callao. pdf

Robalino, M. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. UNESCO. Oficina Regional de Educación. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. [Tesis]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>

Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5 (5e). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>

Vásquez, E. (2003). Estadística para la Investigación Científica. Publicación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Chiclayo, Perú.

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. [Tesis]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: “La administración de recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015”

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO														
<p>PROBLEMA: ¿Qué relación existe entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - Describir la administración de recursos humanos de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015, en las dimensiones de: Incorporación, Organización, Retención, Desarrollo y Evaluación. - Describir el desempeño docente de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015 en las dimensiones de: preparación para el aprendizaje; enseñanza para el aprendizaje; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.</p>	<p>VARIABLE 01: Administración de Recursos Humanos</p> <p>Definición conceptual: Es un área interdisciplinaria que permite la coordinación de recursos humanos y materiales para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2007, p. 94).</p> <p>Definición Operacional: Administración de Recursos Humanos se midió en escala de Muy Bueno, Bueno, Regular y Bajo, en función de los indicadores de las dimensiones: “Incorporación”, “Organización”, “Retención”, “Desarrollo” y “Evaluación del Desempeño”. Para la medición de los indicadores se usaron dos cuestionarios, los cuales fueron validados por juicio de expertos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">VARIABLE 01: Administración de RR.HH.</td><td>Incorporación de RR.HH.</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación interna de necesidades de la institución. - Establecimiento de cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución. - Selección del personal bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta. - Inducción del nuevo personal. </td></tr> <tr> <td>Organización de RR.HH.</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de horarios. - Establecimiento de comisiones de trabajo. - Asignación de cargos. - Socialización de planes de trabajo por comisiones. </td></tr> <tr> <td>Retención de RR.HH.</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos escritos y verbales. - Solución constructiva de conflictos. - Tipo de dirección: (paternalista, autocrática, reciprocidad, participativa) - Representación de los trabajadores. </td></tr> <tr> <td>Desarrollo de RR.HH.</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Espacios de capacitación profesional. - Círculos de interaprendizaje. - Facilidades para la participación en cursos de especialización. - Asesoría para la participación en cursos virtuales de especialización. </td></tr> <tr> <td>Evaluación del Desempeño de RR.HH.</td><td> <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la evaluación de desempeño a los docentes. - Tendencias en la evaluación de desempeño. - Periodicidad en la evaluación docente. - Reflexión acerca de los resultados de la evaluación. </td></tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	VARIABLE 01: Administración de RR.HH.	Incorporación de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación interna de necesidades de la institución. - Establecimiento de cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución. - Selección del personal bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta. - Inducción del nuevo personal. 	Organización de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de horarios. - Establecimiento de comisiones de trabajo. - Asignación de cargos. - Socialización de planes de trabajo por comisiones. 	Retención de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos escritos y verbales. - Solución constructiva de conflictos. - Tipo de dirección: (paternalista, autocrática, reciprocidad, participativa) - Representación de los trabajadores. 	Desarrollo de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de capacitación profesional. - Círculos de interaprendizaje. - Facilidades para la participación en cursos de especialización. - Asesoría para la participación en cursos virtuales de especialización. 	Evaluación del Desempeño de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la evaluación de desempeño a los docentes. - Tendencias en la evaluación de desempeño. - Periodicidad en la evaluación docente. - Reflexión acerca de los resultados de la evaluación.
Variable	Dimensiones	Indicadores														
VARIABLE 01: Administración de RR.HH.	Incorporación de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación interna de necesidades de la institución. - Establecimiento de cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución. - Selección del personal bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta. - Inducción del nuevo personal. 														
	Organización de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de horarios. - Establecimiento de comisiones de trabajo. - Asignación de cargos. - Socialización de planes de trabajo por comisiones. 														
	Retención de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos escritos y verbales. - Solución constructiva de conflictos. - Tipo de dirección: (paternalista, autocrática, reciprocidad, participativa) - Representación de los trabajadores. 														
	Desarrollo de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Espacios de capacitación profesional. - Círculos de interaprendizaje. - Facilidades para la participación en cursos de especialización. - Asesoría para la participación en cursos virtuales de especialización. 														
	Evaluación del Desempeño de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento de la evaluación de desempeño a los docentes. - Tendencias en la evaluación de desempeño. - Periodicidad en la evaluación docente. - Reflexión acerca de los resultados de la evaluación. 														

HIPÓTESIS:

Hi: Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

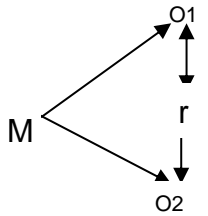
Ho: No Existe relación significativa entre la administración de los recursos humanos en la evaluación del desempeño docente, de la Institución Educativa Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja - 2015.

VARIABLE 02: Desempeño docente

Definición conceptual: Es el ejercicio de las actividades pedagógicas por parte del docente, lo cual incluye la preparación, enseñanza, evaluación y participación en los programas de capacitación; todo ello con miras del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Fernández (2008).

Definición Operacional: El desempeño docente se expresó en la escala "Inicio", "Proceso", "Logro" y "Logro destacado", de acuerdo a los indicadores de las dimensiones planteadas. La medición de los indicadores se realizaron mediante la aplicación de dos cuestionarios, los cuáles fueron validados mediante juicio de expertos.

Variable	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 02: Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del Programa Curricular Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de aprendizaje.- Conocimiento de las características cognitivas, psico- sociales de los estudiantes.- Dominio de los contenidos pedagógicos.- Dominio de los contenidos disciplinares.- Selección de materiales educativos.- Conocimiento de estrategias de enseñanza y aprendizaje.- Dominio de estrategias de evaluación del aprendizaje.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">- Conducción del proceso de enseñanza con dominio de contenidos.- Conducción del proceso de enseñanza con uso de estrategias y recursos didácticos pertinentes y relevantes.- Propicia un clima favorable para el aprendizaje.- Motivación permanente.- Manejo de criterios adecuados para la evaluación de los aprendizajes.
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.- Participación en elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.- Contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.- Establece relaciones de colaboración con las familias para el logro de los aprendizajes.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none">- Reflexión sobre la práctica pedagógica (la de él, la de sus colegas, la de los equipos)- Participación en actividades de desarrollo profesional.- Responsabilidad con los procesos y resultados de aprendizaje.- Conocimiento de políticas educativas

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de trabajadores de la Institución Educativa N° Manuel Fidencio Hidalgo Flores, del distrito de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015.</p> <p>O1 = Variable 1: Administración de RR.HH.</p> <p>O2 = Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objeto de estudio estuvo constituida por 52 personas: 01 director y 51 docentes.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 52 trabajadores.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>La técnica de muestreo que se utilizó es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia todas las unidades muestrales.</p>	<p>TÉCNICA: La técnica utilizada fue la encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>La Hipótesis fue contrastada mediante el estadístico del coeficiente de Pearson y se calculó mediante la siguiente fórmula</p> <p>Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:</p> $\gamma_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$ <p>Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.</p> <p>Media aritmética $\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$</p> <p>Desviación estándar $S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$</p> <p>Coeficiente de variación $CV = \frac{S}{\bar{x}} * 100$</p> <p>b. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 2003).</p> <p>c.El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.</p>

Anexo N° 02: Instrumento para la recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Estimado(a) Profesor (a):

El presente cuestionario es voluntario. El anonimato de las personas que participen queda garantizado por el responsable de la investigación.

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica la administración de recursos humanos en su Institución Educativa.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4
Incorporación de RR.HH.			
1. El personal directivo realiza una investigación interna de necesidades de la institución antes de solicitar un personal a la UGEL.			
2. El personal directivo establece el cuadro de horas de acuerdo a las necesidades de la institución.			
3. El personal directivo selecciona al personal idóneo, cuando va a proponer docente bajo modalidad de contrato en plazas con propuesta.			
4. El personal directivo realiza el proceso de inducción al nuevo personal.			
Organización de RR.HH.			
5. El personal directivo establece los horarios teniendo en cuenta las necesidades de la institución y de los docentes.			
6. El personal directivo establece las comisiones de trabajo teniendo en cuenta las capacidades de cada docente.			
7. El personal directivo asigna cargos en los diferentes departamentos, al personal con cualidades para ejercerlos.			
8. El personal directivo facilita la socialización de los planes de trabajo de cada comisión.			
Retención de RR.HH.			
9. El personal directivo realiza el reconocimiento (escrito o verbal) por el trabajo destacado de los docentes.			
10. El personal directivo promueve la solución constructiva de conflictos mediante la conciliación.			
11. El personal directivo ejecuta un tipo de dirección participativa de la institución.			
12. El personal directivo permite que los docentes participen en actividades sindicales.			
Desarrollo de RR.HH.			
13. El personal directivo propicia espacios de capacitación profesional.			
14. El personal directivo propicia el desarrollo de círculos de interaprendizaje: horas de trabajo colegiado entre docentes de la misma especialidad, entre docentes de tutoría, etc.			
15. El personal directivo brinda facilidades para la participación de los docentes en cursos de especialización.			
16. El personal directivo brinda asesoría a los docentes para la participación en cursos virtuales de especialización.			
Evaluación del desempeño de RR.HH.			
17. El personal directivo elabora el plan de evaluación de desempeño a los docentes de acuerdo con las normas del MINEDU.			
18. El personal directivo evidencia un tipo de evaluación del desempeño docente enfocándose en el monitoreo y acompañamiento a favor del aprendizaje.			
19. El personal directivo realiza la evaluación del desempeño docente de manera permanente.			
20. El personal directivo realiza la reflexión con el docente, acerca de los resultados de la evaluación, en forma oportuna.			

Fuente: Para la construcción de este cuestionario se adaptó los subsistemas de la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2007) al campo educativo.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Estimado Director:

El presente cuestionario es en el marco de una investigación para optar el grado de maestría en educación, por lo cual las respuestas serán manejadas con total confidencialidad.

INDICACIONES: Marque (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el desempeño de los docentes en su Institución Educativa.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
2. El docente elabora el Programa Curricular Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de aprendizaje antes del inicio de las clases.			
3. El docente conoce las características cognitivas, psico- sociales de los estudiantes.			
4. El docente domina los contenidos pedagógicos.			
5. El docente domina los contenidos disciplinares.			
6. El docente selecciona los materiales educativos que usará durante el periodo educativo.			
7. El docente conoce estrategias de enseñanza – aprendizaje.			
8. El docente domina estrategias de evaluación del aprendizaje.			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
9. El docente conduce el proceso de enseñanza con dominio de contenidos disciplinares.			
10. El docente conduce el proceso de enseñanza con uso de estrategias y recursos didácticos pertinentes y relevantes.			
11. El docente propicia un clima favorable para el aprendizaje.			
12. El docente realiza motivación permanente.			
13. El docente utiliza criterios adecuados para la evaluación de los aprendizajes.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad			
14. El docente mantiene comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.			
15. El docente participa en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional.			
16. El docente contribuye al establecimiento de un clima institucional favorable.			
17. El docente establece relaciones de colaboración con las familias para el logro de los aprendizajes.			
Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente			
18. El docente participa en las reuniones de reflexión sobre la práctica pedagógica (la de él, la de sus colegas, la de los equipos).			
19. El docente participa en actividades de desarrollo profesional.			
20. El docente asume responsabilidad con los procesos y resultados de aprendizaje			
21. El docente conoce las políticas educativas actuales.			

Fuente: Adaptado de desempeños, del Marco del Buen Desempeño docente. MINEDU (2014)

Anexo N° 03: Ficha de validación por el juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : CARMELA ELISA SALVADOR ROSADO
 Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T
 Nombre del Instrumento : ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
 Autor del instrumento : CLIDY SANTA CRUZ SUÁREZ

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es Favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 50


Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado
COESPE N° 900

28-09-2015
Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : CARMELA ELISA SALVADOR ROSADO
 Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T
 Nombre del Instrumento : DESEMPEÑO DOCENTE
 Autor del instrumento : CLIDY SANTA CRUZ SUAREZ

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL						50

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es Favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 50


 Lic. M. Sc. Carmela Elisa Salvador Rosado
 COESPE N° 900

28-09-2015
 Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Wilson Huancaruna Cubas
 Institución en la que trabaja /Cargo : Municipalidad provincial de Rioja /Gerente de Desarrollo eco. Local.
 Nombre del Instrumento : Administración de los recursos Humanos
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suarez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

V. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es favorable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

50


 Mg. Ing. Wilson Huancaruna Cubas
 CIP. N° 118708

28-09-2015

Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Wilson Huancaruna Cubas
 Institución en la que trabaja /Cargo : Municipalidad Provincial de Rioja / Gerente de Desarrollo Económ. Local.
 Nombre del Instrumento : Desempeño Docente
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suarez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

VII. CRITERIOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

50


Mg. Ing. Wilson Huancaruna Cubas
 CIP. N° 118708

28-09-2015

Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Joiler Alvarado Villasis
 Institución en la que trabaja /Cargo : Universidad Alas Peruanas - F.M. / Director General
 Nombre del Instrumento : Administración de los Recursos Humanos
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suárez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

IX. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

es favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN




Dr. JOILER ALVARADO VILLASIS
 DIRECTOR GENERAL

D.N.I. 01151879
947946745

28-09-2015
 Fecha

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Joiler Alvarado Villasis
 Institución en la que trabaja /Cargo : Universidad Alas Peruanas - F.M. Director General
 Nombre del Instrumento : Desempeño Docente
 Autor del instrumento : Clidy Santa Cruz Suárez

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

XI. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL						50

XII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es favorable

PROMEDIO DE VALORACIÓN



UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
FILIAL MOYOBAMBA

50

Dr. JOILER ALVARADO VILLASIS
 DIRECTOR GENERAL

Fecha

D.N.I. 01151879
942946745

Anexo N° 4: Autorización para aplicar instrumento



Unidad de Gestión Educativa Local Rioja
UGEL-RIOJA

I.E. "MANUEL FIDENCIO HIDALGO FLORES"

C.M. 0576538

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento
de la Educación"



CONSTANCIA

*El que suscribe, Prof. **José Luis Sandoval Robalino**, Con DNI N° 01044100, Director de la I. E. "Manuel Fidencio Hidalgo Flores", del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja.*

*Dejo constancia, Que el Sr. **CLIDY SANTA CRUZ SUÁREZ**, con DNI N° 01174047, alumno de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Tarapoto, ha aplicado los Instrumentos de su proyecto de Investigación, Denominado "La Administración de los Recursos Humanos en la Evaluación del Desempeño Docente, de la Institución Educativa "Manuel Fidencio Hidalgo Flores", del Distrito de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2015".*

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente, de acuerdo a ley.

Nueva Cajamarca, julio del 2015.

Prof. José Luis Sandoval Robalino
DIRECTOR
C.M. N° 1001044100

"Donde existe un Corazón Nueva Cajamarquino, Ahí está el Sentimiento Hidalguino"
Jr. 28 de Julio S/N - Teléf. 556134 - E-mail: iemfhf@iemanuelfidencio.com
web.iemanuelfidencio.com